EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2013-2014

Mauricie

Québec

Direction et coordination

Claire Pépin
Directrice du Partenariat, de la planification
et de l'information sur le marché du travail

Rédaction

Yvan Hamel et Taoues Benlarbi
Responsables du cycle de planification

Collaboration

Jules Bergeron
Économiste régional

Pierre Cadotte
Agent de gestion financière

Bertrand Barré
Conseiller en communication

Louise Leclerc
Attachée d'administration à la direction du support à la gestion des opérations

Les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail, le personnel des centres locaux d'emploi et de la direction régionale, des employeurs, des représentants de ressources externes et des groupes communautaires, en tout, plus d'une centaine de personnes ont participé à des consultations. Les résultats de ces rencontres constituent un apport essentiel au contenu de ce plan d'action et nous les en remercions grandement.

Saisie du document et mise en page

Élizabeth Hébert
Agente de secrétariat

Note : Dans ce document, le masculin désigne généralement autant les hommes que les femmes et est utilisé dans le seul but d'alléger le texte et les tableaux.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2013
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013
Numéros ISBN : 978-2-550-68864-8 (PDF)

Avant-propos

Nous avons le plaisir de vous présenter le PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2013-2014 d'Emploi-Québec pour la Mauricie, document relatif à la dernière année de l'exercice triennal de planification qui s'inscrit dans la perspective du plan stratégique 2011-2014 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Afin d'optimiser la portée de ses services et de sa gestion par résultats, Emploi-Québec gère les interventions des services publics d'emploi en concertation avec les partenaires du marché du travail réunis au sein du Conseil régional.

Emploi-Québec considère que le travail représente le moyen le plus efficace pour réduire la pauvreté et assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des personnes aptes au travail. Par ses interventions, elle vise à favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre d'individus et à mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail, à développer les compétences et à accroître la productivité de la main-d'œuvre, et à améliorer les pratiques de formation et de gestion des ressources humaines en entreprise.

Emploi-Québec offre également, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies, ainsi qu'un soutien en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche vers l'emploi.

Le présent PLAN D'ACTION RÉGIONAL (PAR) est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités de gestion des interventions sur le marché du travail convenus avec le gouvernement fédéral. Sous un format portefolio, avec des sections modulaires qui peuvent facilement être actualisées, le PAR présente les stratégies et les actions qui seront mises en œuvre en 2013-2014 par Emploi-Québec dans la région de la Mauricie pour réaliser sa mission ainsi que contribuer à l'opérationnalisation des stratégies gouvernementales liées au développement socioéconomique régional.

Si l'emploi se situe plus que jamais au centre des préoccupations gouvernementales, le marché du travail de la Mauricie continue d'être marqué par des changements structurels importants liés notamment à la reconfiguration de son tissu industriel. Pour faire face à tous ces changements, Emploi-Québec, grâce à l'engagement de l'ensemble de ses employés, poursuivra, de concert avec ses partenaires, ses efforts en faveur du développement de l'emploi et de l'économie en Mauricie.

Enfin, conformément aux dispositions législatives, le PLAN D'ACTION RÉGIONAL a été approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, par la Commission des partenaires du marché du travail et finalement, par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Robert Ricard
Directeur régional
Emploi-Québec Mauricie

Sophie Milette
Présidente du Conseil régional
des partenaires du marché du travail

Table des matières

1- Mission d'Emploi-Québec 6

2- Caractéristiques de la Mauricie 7

3- Le marché du travail en Mauricie 9

4- Main-d'œuvre disponible 12

5- Contexte organisationnel 21

6- Enjeux régionaux 22

7- Orientations régionales 26

8- Stratégies régionales 31

Table des matières

9- Actions principales 2013-2014 33

10- Ressources allouées 35

11- Cibles 36

12- Membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail 38

13- Liste des centres locaux d'emploi 39

14

Mission d'Emploi-Québec

SA MISSION

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

SA VISION

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

SON OFFRE DE SERVICE

Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. Les services offerts aux individus s'inscrivent dans un continuum de services axés vers l'emploi, c'est-à-dire qui permet d'assurer un cheminement fluide et un accompagnement des personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés. Ceux-ci s'adressent aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi, de même qu'aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

De plus, conformément aux dispositions de la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*[1], Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, en vertu du volet Solidarité sociale et de son offre de service, l'Agence soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les encourage à exercer des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la société.

Par son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux quant à l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois et de leurs communautés, et à la réduction de la pauvreté.

---

1 La *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles*, entrée en vigueur le 1er janvier 2007, remplace la *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale*.

Caractéristiques de la Mauricie

La Mauricie se distingue principalement des autres régions du Québec par des forces et des défis qui lui sont particuliers.

Forces

En matière de main-d'œuvre :

- Bénéficie d'un excellent réseau d'établissements d'enseignement offrant plusieurs options professionnelles, techniques et universitaires spécifiques qui répondent aux besoins des entreprises;
- Compte de nombreux services en développement de l'employabilité pour différentes clientèles, qui sont déployés sur l'ensemble du territoire;
- Bénéficie d'une importante force de travail représentée par les gens de 50 ans et plus (seniors).

En matière d'entreprises :

- Déploie un réseau varié de moyens de transport, notamment pour le transit des marchandises : des installations portuaires et aéroportuaires, des voies ferroviaires et de vastes infrastructures routières, le tout situé stratégiquement entre les deux grands pôles urbains, soit Montréal et Québec;
- Affiche le plus haut taux de survie (60 %) de ses coopératives après dix ans d'existence (réf. : ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation [MDEIE] 2009). On compte en 2013, 125 coopératives;
- Compte un nombre appréciable de petites et moyennes entreprises qui contribuent à la diversification de l'économie;
- Dispose de plusieurs instituts de recherche créatifs, renommés et liés aux industries (hydrogène, PME, pâtes et papier, électrochimie et technologies environnementales, technologies de l'énergie d'Hydro-Québec, fonderie et métallurgie, Centre international de couchage);
- Offre un potentiel intéressant de développement culturel et touristique (nature et beaucoup d'événements);
- Démontre une volonté à diversifier son économie;
- Recèle une diversité intéressante et significative d'entreprises d'économie sociale (229 entreprises en septembre 2012, générant environ 3 664 emplois dans plusieurs secteurs de l'économie).

En matière de qualité de vie

- Offre une qualité de vie exceptionnelle (un des coûts de la vie parmi les plus bas du Québec, coûts de logement peu élevés, grands espaces verts, accès à de nombreux plans d'eau, parcs et réserves fauniques, faible densité de population, réseaux établis de santé et services sociaux).

Autres constats

En matière de main-d'œuvre :

- Comparativement à l'ensemble de la province, affiche l'un des plus hauts taux (10,2 %) de prestataires des programmes de l'assistance sociale par rapport à sa population des personnes âgées de 18 à 64 ans (réf. : données du MESS, année 2012 [moyenne de janvier à novembre]);
- Enregistre un des plus bas taux d'activité (56,3 %) et taux d'emploi (50,8 %) de la province (source Statistique Canada, Enquête sur la population active [EPA] 2012);
- En raison d'une augmentation importante du nombre de personnes à la retraite et du deuxième plus bas taux de natalité de la province (9,3 naissances par 1 000 habitants contre 11,1 pour l'ensemble du Québec – réf. : Institut de la Statistique du Québec [ISQ], 2011), représente l'une des régions les plus vieillissantes du Québec (réf. : ISQ, 2011);
- Cumulait en 2010 l'un des plus bas revenus personnels par habitant (30 377 $ versus 34 437 $ au Québec) de la province (réf. : ISQ, Bulletin statistique régional édition 2012);
- Difficulté à retenir ses jeunes travailleurs.

En matière d'entreprises :

- S'appuie sur une structure économique traditionnellement basée sur la présence de grandes industries manufacturières, qui s'est fragilisée au cours des dernières années;
- Par rapport à tous les emplois disponibles d'ici 2016, ne pourra compter que sur 10,3 % seulement de création d'emplois – 89,7 % étant dû aux départs à la retraite (réf. : Perspectives d'emploi par profession 2012-2016).

En matière de qualité de vie :

- N'offre pas un système de transport adéquat pour toute l'étendue de son territoire;
- Affiche un déficit d'attraction de main-d'œuvre, notamment en raison d'une perception négative par les gens de l'extérieur.

Le marché du travail en Mauricie

Un bilan pour 2012 et les perspectives pour 2016

Les grands indicateurs en 2012

Le marché du travail en Mauricie a connu une année 2012 significative sur le plan de l'emploi. La population en emploi comptait 112 900 personnes au cours de la dernière année écoulée, une baisse de 5,4 % par rapport à l'année 2011, alors que le nombre de personnes au travail était de 119 400. Ce recul de 6 500 postes ramène l'emploi de la Mauricie à son niveau de 2006, alors qu'elle comptait un effectif de 112 300 personnes occupées.

Environ 40 % des 6 500 emplois soustraits en 2012 dans la région de la Mauricie, soit environ 2 400 étaient à temps plein et plus de 60 % des emplois perdus au cours de la dernière année, étaient à temps partiel. Le recul s'établissait à 2,6 % pour les gens travaillant à temps plein, alors qu'il atteignait 15,3 % pour le personnel à temps partiel. L'effectif ayant un travail à temps plein se chiffrait à 90 600 en 2012 comparativement à un peu plus de 22 000 pour les salariés à temps partiel.

La situation du chômage s'est aussi accentuée en 2012. Ainsi, le nombre de chômeurs et de chômeuses était de 12 100, en hausse de 2 000 (19,6 %) par rapport à l'année 2011. Le ratio des sans-emploi a aussi subi une hausse, atteignant 9,7 % en 2012, soit 1,9 point de plus qu'en 2011.

Cependant, il faut prendre en compte la différence entre le nombre d'emplois perdus, soit 6 500 et l'augmentation des personnes en chômage, au nombre de 2 000. Cet écart s'explique essentiellement par la baisse de la population active, donc 4 500 personnes en moins. Il s'agit d'un retrait substantiel du marché du travail de l'ordre de 4,5 %. En conséquence, le taux d'activité régional a affiché une décroissance de 2,2 points pour se fixer à 56,3 % en 2012. Par ailleurs, le taux de chômage régional aurait sans doute progressé encore plus fortement que la hausse de 1,9 point enregistrée en 2012 si la population active n'avait pas diminuée.

Les secteurs d'activité

Alors qu'une certaine reprise s'est fait sentir dans l'activité forestière régionale, l'agriculture a perdu 500 emplois en 2012, pour un repli de 14 %.

Malgré une conjoncture économique incertaine, l'activité manufacturière a vu son niveau d'emploi inchangé par rapport à 2011, avec 16 200 postes. Les principales composantes au chapitre de l'emploi demeurent les mêmes, soit dans l'ordre : les aliments et boissons, le papier, le meuble, les produits en métal et la transformation du bois. Toujours dans le secteur secondaire, mentionnons que l'effectif travaillant dans la construction est demeuré inchangé comptant encore 7 300 travailleurs.

La perte de 6 500 emplois à l'échelle régionale a eu des répercussions dans plusieurs secteurs d'activités, surtout dans le secteur tertiaire. Ainsi, il y avait plus de 1 500 personnes occupées de moins dans le commerce en 2012 comparativement à 2011, pour une diminution de 7,5 %. Le personnel était en recul au sein des services professionnels, scientifiques et techniques, passant de 6 000 à près de 4 300 en une seule année.

L'hébergement et la restauration ont subi une baisse de 24 % en ce qui a trait à l'effectif en emploi (environ 2 300), de même que les autres services, avec 5 100 personnes au travail en 2012, soit environ 1 200 de moins (19 %) que l'année précédente.

À l'opposé, la santé et les services sociaux ont bénéficié d'une hausse d'emplois de 8,4 %, passant de 17 900 personnes en 2011 à 19 400 en 2012.

Perspectives pour 2016

D'ici la fin de 2016, l'accroissement annuel moyen de l'emploi se chiffrera à 0,4 % dans la région de la Mauricie. À titre comparatif, la hausse anticipée pour l'ensemble du Québec s'établira à 0,9 %.

L'évolution sera très inégale d'une activité économique à l'autre. Ainsi, la hausse de l'emploi se concentrera dans la construction de même que dans les activités tertiaires, à commencer par les services reliés à la production. Ce sera aussi le cas pour certaines composantes industrielles. Mais dans son ensemble, le secteur de la fabrication réussira à maintenir son niveau d'emploi au cours de la période analysée, soit un recul de l'ordre de 0,1 % par année. Pour sa part, le secteur primaire encaissera une baisse d'effectif, une moyenne de 0,9 % par année, d'ici la fin de 2016. Cette tendance résultera à la fois d'une reprise attendue dans l'industrie forestière et d'un déclin de l'emploi agricole mauricien.

Dans le secteur de la fabrication, des industries importantes seront touchées par la réduction d'emploi. Le papier se retrouvera en 2016 avec 1 200 emplois, ce qui représente un repli annuel moyen de 7,8 %. La restructuration des entreprises du secteur, de même qu'une demande de papier journal en baisse, explique cette tendance. L'effectif reculera aussi dans la première transformation des métaux, 4,7 % par année, d'ici la fin de 2016, conséquence attendue de la fermeture de l'usine de Rio Tinto Alcan à la fin de 2014.

À l'opposé, l'industrie des aliments et des boissons enregistrera une expansion notamment de ses microbrasseries et connaîtra des besoins en main-d'œuvre dans certains abattoirs de la région. Il en sera ainsi pour les produits en métal, qui sauront profiter de la relance économique américaine de même que du redressement prévu des investissements des entreprises à l'échelle canadienne. Soulignons aussi l'expansion de plusieurs sous-traitants manufacturiers de la région dans le secteur de l'aérospatiale.

Le secteur de la construction contribuera à l'ajout de nouveaux emplois dans la région, du moins en partie. Le volet domiciliaire restera dynamique avec, entre autres, les développements attendus du côté du projet Trois-Rivières-sur-Saint-Laurent. Pour les autres volets, la Société canadienne d'hypothèque et de logement (SCHL) rappelle que de nombreux projets sont sur la table à dessin. De plus, la mobilité géographique des travailleurs du bâtiment de la Mauricie sera de nature à les amener à travailler sur les grands chantiers hors-région.

L'essentiel de l'ajout d'emplois reposera sur l'activité tertiaire d'ici la fin de 2016 en Mauricie. Les services reliés à la production bénéficieront d'un taux d'accroissement annuel moyen de 0,9 % au cours de ce laps de temps (1 100 postes supplémentaires). C'est la hausse (en pourcentage) la plus élevée du secteur tertiaire. Plusieurs facteurs sont à la base de cet accroissement d'effectif : implantation d'un centre d'appel, effet attendu de la reprise américaine sur le transport de marchandises, dynamisme des services professionnels, scientifiques et techniques, etc.

Le tertiaire à la consommation ne pourra faire mieux qu'une création annuelle moyenne d'emploi de 0,5 % d'ici 2016 dans la région. Par contre, il y aura un écart de variation selon les composantes. Ainsi, le nombre de personnes au travail s'accroîtra de 0,4 % annuellement dans le commerce de détail et ce, compte tenu de certains facteurs, tel que l'endettement des ménages. Néanmoins, le développement de l'offre touristique, de pair avec celui des loisirs et de la culture, aura un effet positif sur une composante comme l'hébergement et la restauration. En effet, une progression de 0,8 % de l'emploi par année est prévue d'ici la fin de 2016 dans la région.

D'ici la fin de 2016, une légère création d'emplois est prévue au sein du secteur tertiaire gouvernemental, soit 0,4 % de plus par an, et elle sera essentiellement attribuable aux besoins constants de main-d'oeuvre du secteur de la santé et des services sociaux. D'ailleurs, la hausse des personnes au travail sera de 1,2 % sur une base annuelle. Ces postes supplémentaires feront des secteurs de la santé et des services sociaux une des principales activités créatrices d'emplois au cours de cette période en Mauricie. Il y aura un recul du personnel dans les autres composantes, comme l'enseignement et l'administration publique.

Les perspectives d'emploi par profession 2012-2016

Plus de 23 300 emplois seront à combler d'ici la fin de 2016 dans la région de la Mauricie. De ce nombre, une part importante, soit 90 % est issue des départs à la retraite de travailleurs. De manière plus précise, cela représente 20 900 des 23 300 emplois à pourvoir au cours de l'horizon de prévision. Les tendances démographiques de vieillissement s'accentueront au cours des prochaines années. Ainsi, il devient incontournable de trouver et de former une relève qualifiée pour faire face à cette réalité et continuer de répondre aux besoins du marché du travail régional.

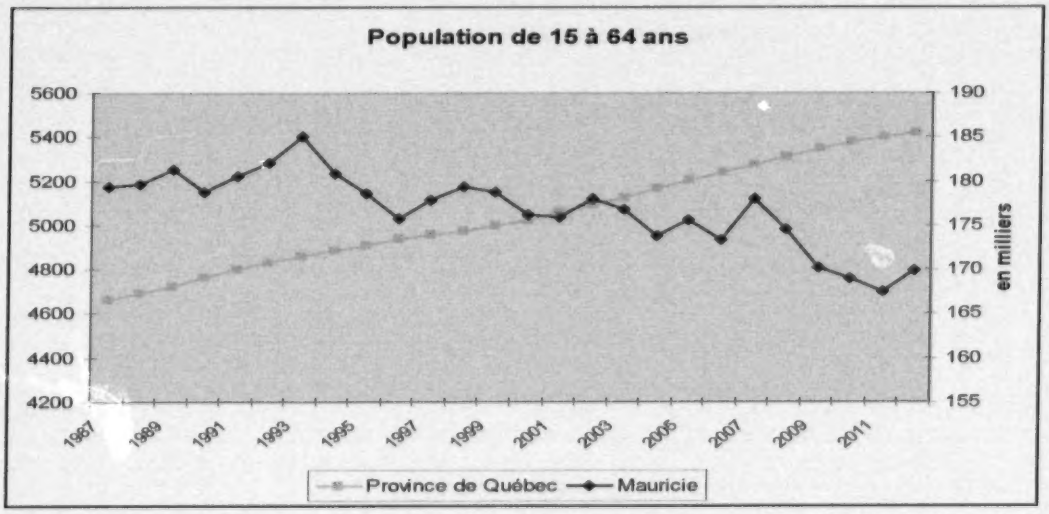
Les futurs besoins en main-d'oeuvre seront principalement constitués de postes de niveau technique, puis de niveau intermédiaire. Environ un poste à combler sur huit sera de nature professionnelle. Dans une moindre mesure, il y aura aussi des besoins de main-d'œuvre pour les niveaux élémentaire et de gestion.

Niveau de compétence	Total des postes à combler 2012 à 2016	Part en (%)
Gestion	1 500	6,4
Professionnel	3 000	12,8
Technique	7 800	33,6
Intermédiaire	6 500	27,7
Élémentaire	4 500	19,5
Total des emplois à combler	**23 300**	**100,0**

Main-d'œuvre disponible

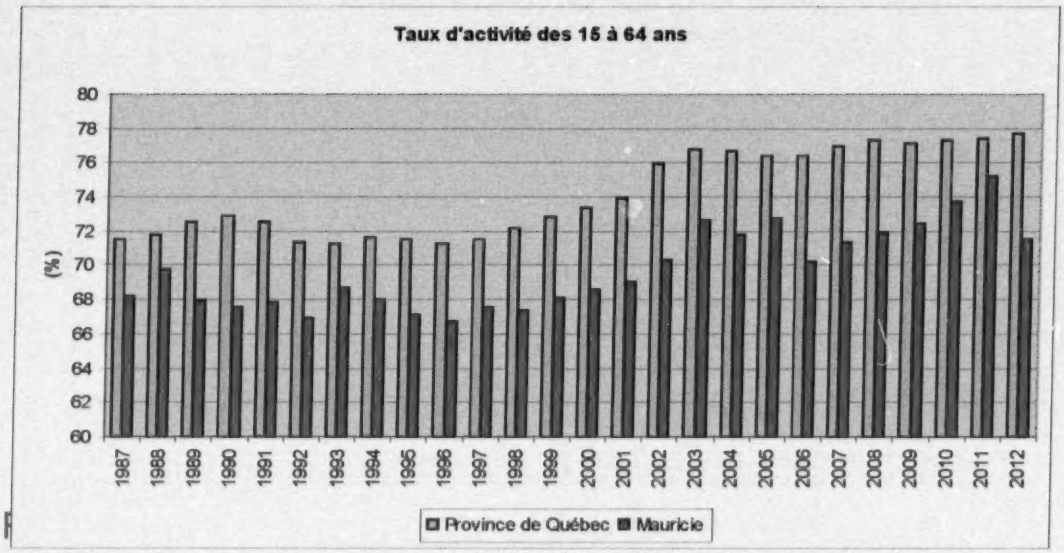
Main-d'œuvre disponible

Le thème de la main-d'œuvre disponible réfère au concept de la population en âge de travailler, les personnes âgées de 15 à 64 ans. Or, les données disponibles indiquent que sur une longue période, ce groupe d'âge a tendance à diminuer en Mauricie, alors qu'il s'accroît graduellement au Québec.

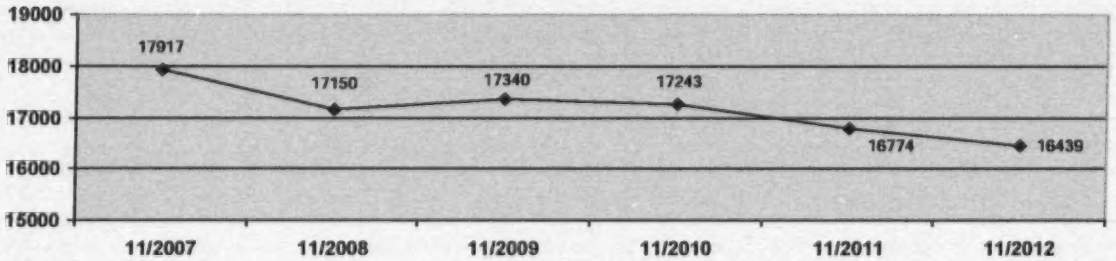


Ce graphique illustre une progression de la population de 15 à 64 ans au Québec. Elle s'établissait à près de 4,664 millions de personnes en 1987 et atteignait 5,417 millions de personnes en 2012. Cela équivaut à une progression annuelle moyenne de 0,6 %, contrairement à la région de la Mauricie où une diminution annuelle moyenne de 0,2 % est signalée. En effet, la population des 15 à 64 ans était de 179 000 personnes en 1987 et de 169 800 en 2012.

La disponibilité de la main-d'œuvre réfère aussi au taux d'activité de la population de 15 à 64 ans. Ainsi, le ratio mauricien a toujours été en deçà de la moyenne québécoise qui était de 77,7 % comparativement à 71,5 % en Mauricie pour l'année 2012. Il s'agit donc d'un écart de 6,2 points de pourcentage.



Le nombre de prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours (incluant les prestataires sans contraintes[2], avec contraintes temporaires[3] et contraintes sévères[4]) a diminué de 2 % en Mauricie, passant de 16 774 en novembre 2011 à 16 439 en novembre 2012. À noter toutefois que le nombre de prestataires avait atteint 17 340 lors de la dernière récession, en novembre 2009.



La proportion de prestataires par rapport à la population des personnes de 18 ans et plus en Mauricie est de l'ordre de 10,2 % (moyenne de janvier à novembre 2012), tandis que celle du Québec est de 6,9 %. À cet égard, la Mauricie représente la région québécoise avec le taux d'assistance sociale le plus important, dépassant même la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (10 %) et l'Île-de-Montréal (9,1 %).

En novembre 2012, le nombre de prestataires sans contraintes à l'emploi était de 5 803, soit une diminution de 4,7 % comparativement à l'an dernier à la même date (6 089). Ce nombre représente 35 % de tous les

---

[2] Les prestataires sans contraintes sont ceux qui ne présentent aucune contrainte temporaire à l'emploi.

[3] Les prestataires avec contraintes temporaires sont ceux qui présentent une contrainte pour une durée déterminée, contrainte qui peut être reconnue pour différentes situations telles que état de grossesse, enfant à charge de moins de cinq ans, etc.

[4] Les prestataires avec contraintes sévères à l'emploi ont démontré, par un rapport médical, que leur état physique ou mental est affecté de façon significative, pour une durée permanente ou indéfinie.

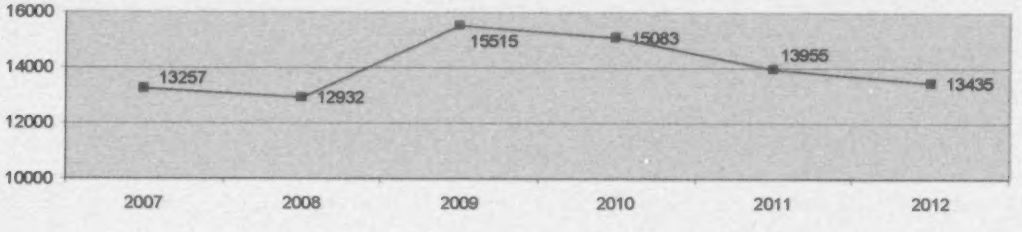
prestataires. Parmi ceux-ci, près des deux tiers (63 %) reçoivent des prestations depuis plus de deux ans, et le tiers des prestataires (33 %) sont âgés de 45 ans et plus, tandis que plus de la moitié (61 %) n'ont pas de cinquième secondaire. La grande majorité des prestataires d'aide sociale sans contraintes à l'emploi sont de ce fait éloignés du marché du travail et requièrent un accompagnement plus soutenu vers leur réintégration. Cependant, beaucoup d'efforts sont consentis pour les aider à intégrer le marché du travail :

- En effet, une stratégie d'intervention renforcée, mise en place depuis 2011, vise à consolider l'intervention d'Emploi-Québec auprès de la clientèle de l'aide financière de dernier recours (AFDR) présentant un potentiel élevé d'intégration en emploi;

- De plus, dans le cadre de la mesure Service d'aide à l'emploi (SAE), trois ententes ont été signées avec des organismes en employabilité de notre région, soit le Centre Adrienne Roy (CAR), l'École forestière de La Tuque (EFLT) et le Centre de recherche d'emploi de la Mauricie (CREM). Ces ententes visent à offrir des services exclusivement à des prestataires de l'aide financière de dernier recours prêts à occuper un emploi, mais qui rencontrent certaines difficultés à intégrer ou à maintenir leur emploi.

Prestataires de l'assurance-emploi

Le nombre de prestataires à l'assurance-emploi a reculé de 4 % entre 2011 et 2012, passant de 13 955 (moyenne de janvier à novembre 2011) à 13 435 (moyenne de janvier à novembre 2012).



- 67 % des prestataires de l'assurance-emploi sont des hommes;
- 52 % sont des travailleurs de 45 ans et plus;
- 43 % ne déclare aucun gain, ce qui signifie qu'ils ne travaillent ni à temps plein ni à temps partiel;
- 19 % sont des nouveaux prestataires[5];
- 21 % sont des prestataires occasionnels[6];
- 38 % sont des prestataires réguliers saisonniers[7].

En vertu de l'entente de principe Canada-Québec relative au marché du travail, Service Canada réfère au Centre local d'emploi (CLE) la clientèle qui, au moment du dépôt de la demande régulière d'assurance-emploi, rencontre les critères de repérage établis par Emploi-Québec. Par la suite, le client est reçu en entrevue individuelle ou en rencontre de groupe au CLE et un suivi est assuré, selon les besoins.

---

[5] Une demande en cinq ans.
[6] Plus d'une demande en cinq ans, de façon irrégulière.
[7] Une demande par année, au même moment de l'année.

Les femmes

En Mauricie, les femmes représentent 51,5 % de la population âgée de 15 ans et plus. Elles sont plus nombreuses que les hommes à poursuivre leurs études collégiales et au niveau universitaire. De 2001 à 2006, le taux d'emploi chez les femmes est passé de 44,9 % à 47,6 %, soit une augmentation de 2,7 %, alors que celui des hommes a très peu varié.

Le revenu d'emploi moyen des femmes représente 64,9 % de celui des hommes. Toutefois, elles sont plus touchées par le travail à temps partiel (26,9 %) que leurs collègues masculins (11,1 %). Ainsi, plus de femmes (12,8 %) que d'hommes (10,5 %) vivent avec un faible revenu. Cette situation concerne principalement les femmes peu scolarisées.

Les femmes occupent des emplois qui se retrouvent principalement dans des secteurs de service tels que la santé, le commerce de détail et l'enseignement. Elles demeurent beaucoup moins présentes dans les professions traditionnellement masculines, soit en sciences naturelles et appliquées, en métiers, transport et machinerie ainsi qu'en transformation et en fabrication.

Emploi-Québec participe au concours « Chapeau les filles » afin d'encourager les filles et les femmes qui obtiennent un diplôme dans une formation non traditionnelle. Une entente entre différents partenaires, en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la région de la Mauricie, est renouvelée pour les quatre prochaines années (2011-2015). Il est prévu de réaliser différentes activités pour :

- Favoriser l'autonomie économique des femmes par la diversification des choix professionnels et le soutien de l'entrepreneuriat féminin;
- Accroître la représentativité des femmes dans les lieux de pouvoir et favoriser leur maintien en poste;
- Promouvoir des approches de santé adaptées aux spécificités des femmes;
- Encourager les modèles et comportements égalitaires pour les filles et les garçons.

Par ailleurs, plusieurs autres ententes ont été conclues avec différents organismes :

- Femmes en parcours innovateur (FPI) : l'entente vise à encourager l'exploration des choix professionnels en milieu scolaire tant au niveau primaire qu'au niveau secondaire, à soutenir et promouvoir la diplomation des filles et des femmes dans les métiers et professions d'avenir en lien avec le marché du travail et soutenir les entreprises et collaborer avec les partenaires du marché du travail afin de favoriser l'entière participation des femmes sur le marché du travail;

- Centre Le Pont : la première entente vise à soutenir les femmes qui ont besoin d'un soutien pour intégrer le marché du travail dans des secteurs d'emploi en demande, incluant les métiers traditionnellement masculins et la deuxième, d'une durée de trois ans (2011-2014), permet à des femmes éloignées du marché du travail d'acquérir ou de développer des compétences liées à l'insertion au marché du travail;

- Dans le cadre de l'entente Canada-Québec relative à l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés, le Centre Le Pont a été mandaté pour organiser des activités de développement d'employabilité pour des travailleuses âgées de 55 ans et plus dans le but de les réintégrer en emploi. Des ateliers, des stages, des formations et des subventions salariales sont disponibles en fonction des besoins de la clientèle.

Les jeunes

En 2006, les jeunes âgés de moins de 30 ans représentaient 20,4 % de la population régionale. Cette proportion est semblable à celle observée en 2001. Cependant, le taux d'emploi des jeunes est passé de 53,3 % à 59,1 %, soit une augmentation de 6 % entre 2001 et 2006. En général, les jeunes sont beaucoup touchés par le travail à temps partiel (33,5 %) qui se conjugue souvent avec la poursuite des études. Malgré cette embellie, le taux de chômage des jeunes (12,3 %), demeure supérieur au taux de la région (8,1 %) et au taux du Québec (7,0 %). C'est pourquoi plusieurs ententes ont été signées avec différents organismes :

- Atelier Action Jeunesse Trois-Rivières : pour offrir à des jeunes âgés entre 16 et 24 ans, fortement défavorisés et peu scolarisés, une formation de débosseleur reconnue par le ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport (MELS);

- Les établissements scolaires : dans le cadre de la mesure de formation, les ententes concernant « Ma place au soleil » ont été renouvelées afin d'offrir un encadrement et un suivi personnalisés aux jeunes mères ou pères responsables de famille monoparentale et aux jeunes parents, pour faciliter l'obtention de leur diplôme de formation générale;

- Carrefours jeunesse-emploi de la Mauricie : les ententes concernant la mesure Jeunes en action et le projet ELDORADO ont été renouvelées. La première entente vise à amener les jeunes éloignés du marché du travail à développer leur autonomie sur le plan personnel, social et professionnel et selon les besoins, à participer à une mesure d'Emploi-Québec ou encore bénéficier d'un retour aux études, ainsi qu'une intégration et un maintien en emploi. La seconde consiste à soutenir des groupes de jeunes adultes non-diplômés dans l'élaboration et la réalisation de leur projet de vie passant par un retour aux études les menant à l'emploi;

- SPRINT : deux ententes ont été conclues, la première s'adresse à des jeunes de 29 ans et moins. Elle vise à permettre leur intégration en emploi par l'acquisition d'habiletés personnelles et professionnelles obtenues par l'entremise de différentes interventions de soutien et d'orientation. La deuxième vise à amener les jeunes éprouvant des difficultés à effectuer une recherche d'emploi active et autonome.

Depuis plusieurs années, une entente interministérielle pour l'Engagement Jeunesse Mauricie, a été établie entre le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) qui permet d'assurer une plus grande cohésion et une complémentarité plus importante des services destinés aux jeunes.

Enfin, Emploi-Québec participe au Comité mauricien sur la persévérance et la réussite scolaires (COMPERES), relevant de la Table régionale de l'éducation en Mauricie (TREM), afin de soutenir la réussite éducative des jeunes de la région.

Les personnes âgées de 55 ans et plus

Selon les données du Recensement de 2006, les personnes âgées de 55 ans et plus représentent 21 % de la population active en Mauricie. Si le taux d'emploi des personnes âgées entre 45 et 54 ans est de 59,5 %, il

diminue à 39,5 % pour les personnes âgées entre 55 et 64 ans. Le contexte du marché du travail ne leur est pas toujours favorable. Depuis quelques années, un bon nombre parmi celles-ci sont victimes de licenciement collectif et doivent être aidées par Emploi-Québec afin d'acquérir de nouvelles compétences pour demeurer actives sur le marché du travail.

Les comités d'aide au reclassement de la main-d'œuvre soutiennent ces travailleurs mis à pied en leur offrant différents services, par exemple, l'aide pour la reconnaissance de leurs compétences ou le rehaussement de leurs qualifications pour la recherche d'emploi.

En Mauricie, quatre ententes ont été conclues avec différents organismes afin de soutenir ces travailleurs dans le cadre de la mesure Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA). Ces initiatives consistent à fournir de l'aide à la recherche d'emploi, à l'intégration au marché du travail et au maintien en emploi :

- Stratégie Carrière : dix semaines d'ateliers afin d'aider les travailleurs les plus éloignés du marché du travail à rehausser leur employabilité;

- Centre le Pont : dix semaines d'activités préparatoires à l'emploi, suivies de deux semaines intensives de recherche d'emploi pour aider les femmes plus âgées qui ont été licenciées;

- Cégep de Trois-Rivières : cinq semaines d'ateliers pour préparer les gens de 55 ans et plus à réintégrer le marché du travail;

- Centre de recherche d'emploi de la Mauricie (CREM) : quatre semaines d'ateliers pour soutenir cette clientèle dans leur recherche d'emploi.

Les personnes immigrantes

Entre 2001 et 2006, le nombre de personnes immigrantes a progressé de 24,8 % dans la région comparativement à 20,5 % au Québec. Par ailleurs, selon les données du Recensement de 2006, le taux d'emploi des personnes immigrantes de 15 ans et plus se situe à 50,5 % (54,5 % au Québec) et le taux de chômage est de 12,9 % (11,1 % au Québec).

Des ententes ont été approuvées entre les organismes du milieu afin d'offrir les services appropriés selon les besoins de cette clientèle :

- Stratégie Carrière est l'organisme mandaté depuis déjà sept ans pour mettre en oeuvre le programme de régionalisation des travailleurs issus de l'immigration et des communautés culturelles et de ce fait, il aide les gens à venir s'établir en Mauricie. L'organisme s'occupe également de la passerelle pour l'emploi, programme qui découle d'une entente avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et qui facilite l'intégration de cette clientèle dans des emplois dont les besoins ont été préalablement identifiés par les entreprises. De plus, deux ententes de services d'aide à l'emploi et de préparation à l'emploi ont été signées avec cet organisme afin d'aider les personnes immigrantes à intégrer le marché du travail;

- Un service de francisation en emploi est offert pour les personnes immigrantes ayant trouvé un emploi, mais ne maîtrisant pas suffisamment le français du travail pour leur permettre une bonne rétention en emploi. Cette formation est offerte en cours du soir pour ne pas nuire aux horaires de travail.

Une entente spécifique en immigration conclue entre différents partenaires gouvernementaux et la Conférence régionale des élus (CRÉ) de la Mauricie vise à soutenir des projets initiés par différents organismes contribuant ainsi à favoriser l'attraction et la rétention de cette main-d'œuvre en Mauricie.

Les personnes handicapées

Selon l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) 2006 de Statistiques Canada, le taux d'incapacité de la population du Canada est passé de 12,4 % en 2001 à 14,3 % en 2006. Environ un Canadien sur sept a maintenant une incapacité. Cette augmentation est due en grande partie au vieillissement de la population et au signalement d'un plus grand nombre de cas de troubles d'apprentissage.

Selon les données de l'Institut de la statistique du Québec 2006, l'écart entre la participation des personnes handicapées sur le marché du travail et celle des personnes sans incapacité subsiste encore sur les territoires de la région sociosanitaire de la Mauricie et du Centre-du-Québec. Le taux d'emploi des personnes avec incapacité est nettement inférieur (34,3 %) à celui des personnes sans incapacité (67,7 %). Elles constituent donc une main-d'œuvre défavorisée sur le plan de la formation et de l'emploi.

Pour les personnes handicapées, l'un des principaux obstacles à la recherche d'emploi est l'impression que leur formation n'est pas suffisante pour leur permettre de réussir au travail. La crainte de perdre une partie ou la totalité de leur revenu actuel et la totalité ou une partie de leurs autres mesures de soutien financier vient en second lieu. Les autres obstacles sont la discrimination et l'isolement. Les personnes handicapées doivent composer avec une méconnaissance de leurs capacités et de leur potentiel tant auprès des employeurs que de la population.

Depuis près de trois ans, un comité de travail, constitué du personnel du CLE de Trois-Rivières et du Service externe de main-d'œuvre, ne cesse d'identifier des pistes d'amélioration pour optimiser les services offerts aux personnes ayant des besoins particuliers.

Trois ententes ont été conclues avec le Service externe de main-d'œuvre (SEMO) afin d'aider cette clientèle à intégrer le marché du travail. Ces ententes visent à développer les compétences personnelles liées à l'insertion au marché du travail des personnes handicapées, les aider dans leurs choix professionnels, les appuyer dans leur recherche d'emploi et effectuer le suivi et l'accompagnement pour leur intégration et leur maintien en emploi. De plus, elles visent à offrir des services de maintien en emploi pour les personnes handicapées par l'entremise du programme Contrat d'intégration au travail (CIT), le programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA) et les personnes handicapées en emploi sans subvention.

Le projet « *L'accessibilité à l'emploi pour un capital humain riche de potentiels et le développement des compétences des employeurs – Une intervention significative en Mauricie pour les personnes handicapées* » est à sa deuxième année de réalisation et vise à continuer la cueillette d'information et l'évaluation des pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) ainsi qu'à développer des activités de soutien pour en instaurer de nouvelles. Le Service externe de main-d'œuvre (SEMO) et Emploi-Québec, collabore à la régionalisation de la

Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées par le biais d'activités de promotion de l'emploi auprès des personnes handicapées et de leur famille, et par la sensibilisation des employeurs et de la population à l'embauche des personnes handicapées.

Les personnes judiciarisées

La population judiciarisée constitue également un bassin de travailleurs non négligeable. Aux prises avec des problématiques multiples, ceux-ci sont pris en charge très tôt dans leur processus de préparation et d'intégration en emploi. De plus, ils bénéficient d'un suivi adapté après avoir obtenu leur emploi. Pour ce faire, trois ententes ont été convenues avec le Service d'intégration à l'emploi Radisson (SIER):

- Une première pour amorcer le processus d'intégration de 75 détenus avant même leur libération;
- Une seconde entente de services pour aider 135 personnes possédant un casier judiciaire, à intégrer le marché du travail dès leur libération;
- Une troisième entente permet d'intégrer et de suivre en emploi 24 personnes judiciarisées et aux prises régulièrement avec des problèmes de toxicomanie. Ce programme vise particulièrement à soutenir ces personnes en emploi en leur offrant un accompagnement pour lever les obstacles rencontrés au travail et du coup, contrer le décrochage pouvant survenir suite à une mise à pied.

Les Autochtones

Les Autochtones de la Mauricie sont surtout regroupés sur le territoire du Haut Saint-Maurice, plus spécifiquement à l'intérieur de deux communautés atikamekws : Wemotaci (1 030) et Obedjiwan (1 770).

Au total, la Mauricie compte 5 210 Autochtones (Recensement 2006), dont 54 % vivent dans les communautés atikamekws, sur le territoire équivalent (TE) de La Tuque. Les autres vivent hors des communautés, dispersés sur les différents territoires de la Mauricie, dont principalement 1 035 (20 %) à Trois-Rivières et 710 (14 %) à La Tuque et à La Bostonnais.

Les Autochtones sont pris avec d'importants problèmes psychosociaux tels que l'isolement, la sous-scolarisation et le décrochage scolaire. Ces problèmes s'avèrent plus difficiles à résoudre pour ceux vivant sur le territoire de la communauté, les ressources d'aide y étant plus limitées. Pour aider cette clientèle à intégrer le marché du travail, le Centre local d'emploi de La Tuque possède une ressource qui est spécifiquement dédiée aux Autochtones hors communauté. Celui-ci travaille en étroite collaboration avec le Centre d'amitié autochtone de La Tuque, notamment par l'entremise de la mesure Projet de préparation en emploi afin de mener à bien le volet Jeunes Autochtones en action. Des liens sont aussi faits auprès du Conseil de la Nation Atikamekw ayant sont siège social à La Tuque.

À plus long terme, la main-d'œuvre disponible sera moins nombreuse sur le marché du travail, ce qui accroîtra les difficultés de recrutement des entreprises. Dans le cadre de la nouvelle stratégie gouvernementale « Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires », Emploi-Québec renforcera ses interventions en agissant rapidement et de façon soutenue auprès des personnes sous-représentées sur le plan de l'emploi

(clientèles des programmes de l'assistance sociale, jeunes sous-scolarisées, travailleurs expérimentés, immigrants et personnes handicapées). Cette stratégie vise à favoriser l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre qualifiée et suffisante pour répondre aux besoins des entreprises.

Pour répondre aux besoins de sa clientèle, Emploi-Québec s'appuiera encore une fois sur le partenariat établi avec les ressources externes spécialisées en développement de l'employabilité de la main-d'œuvre afin d'optimiser la complémentarité des services fournis et l'offre de service à la clientèle.

Contexte organisationnel

Tel que présenté précédemment, le marché du travail est confronté à des changements majeurs. Au cours des prochaines années, ces transformations agiront sur l'évolution de la clientèle d'Emploi-Québec. Non seulement observera-t-on une baisse de celle-ci, mais sa composition de même que ses besoins seront différents. Parallèlement, Emploi-Québec composera avec l'accentuation des mouvements de son personnel, en raison des nombreux départs à la retraite et du respect de la règle gouvernementale relative au remplacement des personnes qui prennent leur retraite.

Par ailleurs, l'environnement interne actuel d'Emploi-Québec est caractérisé par une infrastructure informatique vieillissante. Cette infrastructure, destinée à soutenir le travail du personnel dans sa prestation de services à la population et aux entreprises, affecte sa productivité et nécessite des améliorations.

En outre, les habitudes en matière de service à la clientèle ont connu des changements majeurs ces dernières années, les nouvelles technologies de l'information et des communications étant de plus en plus accessibles et utilisées par les clientèles. À titre d'exemple, il est devenu commun d'utiliser Internet pour recevoir des services ou interagir avec des institutions publiques ou des entreprises (banques, services gouvernementaux, etc.). Or, l'organisation de la prestation de services d'Emploi-Québec nécessite des ajustements afin de pouvoir suivre cette évolution des besoins de la clientèle. L'union de Services Québec et du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale permettra à Emploi-Québec de compter sur l'expertise de Services Québec en matière d'accès aux services publics pour la population et les entreprises, tout particulièrement en ce qui a trait à la prestation électronique de services.

Ainsi, pour continuer à réaliser sa mission avec succès et assurer la livraison de services efficients, Emploi-Québec, à l'instar de nombreux états membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), doit innover et se transformer pour diversifier ses modes de prestations de services afin de répondre de façon plus efficient et efficace aux besoins de ses clientèles. C'est ainsi qu'Emploi-Québec pourra faire face aux mutations du marché du travail, à la situation des finances publiques ainsi qu'aux nombreux mouvements de personnel qui surviendront au cours des prochaines années.

Enjeux régionaux

La consultation de l'automne 2010 auprès des différents intervenants du milieu socioéconomique de la Mauricie a pu faire ressortir sept enjeux majeurs, dont Emploi-Québec tiendra compte dans ses interventions en regard de sa mission.

Croissance du bassin de main-d'œuvre en comparaison au faible indice de création d'emplois

La dernière récession a évidemment contribué à la hausse du taux de chômage et donc, à l'augmentation des bassins de main-d'œuvre, notamment des prestataires de l'assurance-emploi et des prestataires de l'aide financière de dernier recours.

Au moment de la consultation, la Mauricie tardait à sortir de la récession, alors que l'ensemble des régions du Québec était parvenu à une reprise. Bien que la situation semble s'être quelque peu améliorée depuis lors, le contexte économique de la Mauricie demeure néanmoins encore fragile. La création d'emplois, quoique démontrée, est lente et de ce fait, le bassin de chômeurs demeure toujours élevé et le nombre d'emplois insuffisant pour les intégrer.

Découragement et désintérêt de la main-d'œuvre face au marché du travail

La rareté des emplois disponibles due à la dernière récession n'a pas amélioré le taux d'activité de la Mauricie qui était encore parmi les plus faibles au Québec en janvier 2013. Plusieurs personnes, découragées face à un marché du travail peu stimulant, ont tout simplement cessé de chercher de l'emploi, croyant – à tort ou à raison – que cette démarche serait vaine.

Taux de roulement élevé de la main-d'œuvre dans certains secteurs et dans certaines entreprises

Lors du processus de consultation, la majorité des employeurs ont manifesté une préoccupation importante face à cet enjeu, spécifiant qu'ils avaient non seulement des difficultés à trouver de la main-d'œuvre pour combler leurs postes, mais également de sérieux problèmes à la retenir.

Les discussions ont beaucoup porté sur les travailleurs de la génération Y (les jeunes âgés de 20 à 25 ans). Bon nombre d'employeurs éprouvent des difficultés à s'adapter à la mentalité qui anime ces jeunes travailleurs par rapport au marché du travail. Ils émettent certaines réserves parfois quant à leur loyauté et leur attitude démontrant davantage d'importance à leur propre bien-être plutôt qu'aux enjeux des entreprises. Les

employeurs ont également demandé une aide afin que les prestataires de l'aide de dernier recours qu'ils embauchent, soient accompagnés de façon plus soutenue pour favoriser leur rétention en emploi et leur assiduité.

Les discussions entourant cet enjeu ont fait ressortir un paradoxe prévalant dans la région de la Mauricie et qui présente tout un défi à relever. D'une part, la Mauricie, aux prises depuis deux ans avec une conjoncture économique difficile, enregistre des pertes d'emplois et un accroissement important de son bassin de main-d'œuvre disponible. D'autre part, les employeurs éprouvent des difficultés persistantes à trouver la main-d'œuvre dont ils ont besoin pour combler leurs postes et ce, qu'il s'agisse d'emplois spécialisés ou non spécialisés.

Emplois non spécialisés difficiles à combler

La consultation a établi le fait que plusieurs emplois, offrant des conditions plus ou moins avantageuses, ne trouvent pas preneurs dans la région. Les travailleurs semblent réticents à accepter des emplois au salaire minimum et à des conditions précaires.

Cette situation occasionne des problèmes pour les employeurs qui ont souvent besoin d'une main-d'œuvre non spécialisée; que ce soit pour combler leurs besoins permanents ou occasionnels. On rencontre ce genre de situation auprès des entreprises ayant à faire face à des périodes définies de surplus de production en cours d'année et qui doivent ensuite procéder à des mises à pied.

Inadéquation entre les qualifications de la main-d'œuvre disponible et les besoins changeants du marché du travail, notamment au chapitre des emplois spécialisés

Le marché du travail se modifie et les entreprises doivent demeurer à l'avant-garde des progrès dans leur champ d'expertise et composer avec un niveau de compétition de plus en plus exigeant. De cette façon, certaines compétences qui naguère étaient recherchées par les employeurs sont moins en demande. Aussi, en raison des nouvelles technologies, les employeurs recherchent souvent des candidats ayant un profil de connaissances et de compétences particulières qu'ils parviennent difficilement à trouver en région, ni même à l'extérieur de la Mauricie. Ils se tournent donc vers l'immigration.

Plusieurs postes seraient plus facilement comblés si les employeurs étaient mieux accompagnés dans leur processus de dotation, mais la difficulté réside dans le repérage, l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre compétente. Pour ce faire, Emploi-Québec travaille, de concert avec l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), à rendre disponibles les outils qui favoriseront la mise en oeuvre d'une telle stratégie.

La solution la plus prometteuse demeure évidemment d'investir dans la formation de l'important bassin de main-d'œuvre déjà disponible en région. Le défi est de taille puisqu'une certaine catégorie de main-d'œuvre, notamment les prestataires de l'aide financière de dernier recours, détient un faible niveau de qualification qui fait obstacle à leur intégration professionnelle. À l'instar d'une consultation antérieure, tous les intervenants constatent la difficulté croissante d'intéresser cette clientèle et de la motiver à entreprendre une démarche vers

la formation et l'emploi :

- De multiples problèmes psychosociaux tels qu'une faible estime de soi, des habiletés sociales inadéquates, une santé mentale et physique précaires ainsi que l'alcoolisme et la toxicomanie;
- Une faible confiance dans le potentiel du marché du travail à leur procurer un emploi qui leur convienne. Lorsqu'ils reprennent confiance, ils effectuent une recherche d'emploi souvent sans aide, avec un accès restreint à l'information sur le marché du travail et se retrouvent alors en situation d'échec;
- L'absence d'obligation de s'investir dans une démarche vers l'emploi.

Les stratégies pour susciter l'engagement et l'assiduité de ces personnes dans une démarche de formation doivent être revues et surtout, se situer en complémentarité avec celles des intervenants externes en employabilité, en formation, en santé et services sociaux ainsi que celles des entreprises. Par ailleurs, les intervenants sont conscients de devoir améliorer leurs connaissances des milieux de travail pour mieux soutenir les démarches d'intégration à l'emploi. Ils considèrent aussi essentielle l'adoption d'approches multiples. De même, les employeurs faisant face à un manque de main-d'œuvre pour certains postes de travail, démontrent davantage d'ouverture à la main-d'œuvre soutenue par Emploi-Québec et ses partenaires.

Petites et moyennes entreprises tardant à s'adapter aux nouvelles réalités du marché du travail en matière de gestion des ressources humaines et de gestion prévisionnelle de main-d'oeuvre

Comme il a été mentionné précédemment, les employeurs consultés ont fait mention de réels problèmes de recrutement de main-d'œuvre, tant du point de vue des emplois spécialisés que non spécialisés, mais aussi de problèmes de plus en plus évidents de rétention.

Ces difficultés de recrutement ont un impact sur leur capacité de production et dans certains cas, la survie de leur entreprise est en jeu. Une panoplie de facteurs font en sorte qu'ils doivent s'adapter à cette nouvelle réalité du marché du travail, entre autres : le vieillissement de la population, les départs massifs à la retraite, le manque d'intérêt de certains chercheurs d'emploi en lien avec les postes offerts et le manque de qualification comparativement aux postes disponibles.

Certains employeurs ont déjà commencé à envisager et même, à concrétiser de nouvelles méthodes de recrutement et de rétention de leur personnel, mais elles demeurent encore à la marge. La plupart d'entre eux constatent que des changements ont cours et tentent de comprendre ce qui se passe.

Esprit entrepreneurial et relève d'entreprises peu présents

Certains entrepreneurs près de la retraite, ont mentionné être inquiets pour l'avenir de leur entreprise. En effet, ils éprouvent des difficultés à identifier une relève éventuelle prête à s'en rendre acquéreur – tant de leur propre famille que de l'extérieur. Ceux-là envisagent la fermeture comme alternative.

Les intervenants du milieu économique de la Mauricie ont confirmé cette rareté de la relève et de façon plus générale, ils constatent que l'esprit entrepreneurial est peu présent dans notre région.

La Mauricie a été très longtemps sous l'égide de la grande industrie manufacturière (les pâtes et papiers, notamment), qui offrait des salaires et des conditions de travail n'incitant pas nécessairement la population à développer une véritable fibre entrepreneuriale. Plusieurs mesures ont été mises en place pour contrer cette lacune, mais tous les intervenants croient qu'il s'agit là d'un travail pouvant s'échelonner sur plusieurs années avant que les efforts ne portent fruit.

Orientations régionales

Compte tenu des enjeux auxquels elle fait face, Emploi-Québec structurera ses interventions autour de cinq grandes orientations, cohérentes avec celles du Plan stratégique 2011-2014 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi qu'à celles du Plan stratégique 2011-2014 de la Commission des partenaires du marché du travail :

Orientation 1 : Prévenir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et soutenir la croissance de l'emploi par l'ajustement de l'offre de service;

Orientation 2 : Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes;

Orientation 3 : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements;

Orientation 4 : Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière;

Orientation 5 : Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec.

Les orientations 2013-2014 s'inscrivent dans la continuité du plan d'action de l'exercice précédent et prennent en compte notamment le contexte économique mondial qui demeure teinté d'incertitude à court terme. Les orientations retenues permettent de parer à ce climat, tout en faisant face aux enjeux structurels auxquels la Mauricie est confrontée.

Ainsi, ces orientations tiennent compte du nombre encore élevé de chômeurs et de chômeuses en 2012, elles contribuent à l'amélioration du taux d'emploi de la population ainsi que de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises. De plus, Emploi-Québec soutiendra financièrement les personnes et les familles démunies, tout en privilégiant l'emploi comme principal moyen d'assurer l'autonomie économique et sociale des personnes considérées aptes au travail, contribuant ainsi à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Enfin, l'orientation corporative témoigne de la nécessité pour Emploi-Québec de poursuivre son projet de transformation organisationnelle visant à moderniser sa prestation de services et ce, afin de répondre de façon plus efficiente et efficace aux besoins de ses clientèles.

Pour structurer ses interventions autour des cinq grandes orientations, Emploi-Québec dispose d'un ensemble de produits, mesures et services qui prennent en compte la diversité des besoins de la clientèle. La nouvelle stratégie « Tous pour l'emploi » s'inscrit en cohérence avec cette offre de service et renforce la capacité d'Emploi-Québec de répondre aux besoins du marché du travail. Les mesures ciblées qui seront mis en œuvre par Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail apporteront les leviers nécessaires au

chapitre de l'emploi pour agir plus rapidement et de façon plus structurée afin de répondre aux besoins des personnes et des entreprises.

ORIENTATION 1 : Prévenir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et soutenir la croissance de l'emploi par l'ajustement de l'offre de service

Dans un contexte où l'évolution de l'économie mondiale demeure incertaine, Emploi-Québec poursuivra ses interventions afin d'aider les chômeurs, les chômeuses et les personnes à risque de perdre leur emploi, de même que les secteurs d'activité et les entreprises en difficultés. De plus, Emploi-Québec adaptera sa prestation de services dans le contexte des changements apportés au programme de l'assurance-emploi, de manière à répondre rapidement aux besoins de la clientèle, principalement les travailleuses et travailleurs saisonniers. Emploi-Québec appuiera, dans le cadre de la stratégie « Tous pour l'emploi », les efforts de la Commission des partenaires du marché du travail en matière de formation de la main-d'œuvre dans les secteurs d'activité qui présentent des problématiques liées à la saisonnalité du marché du travail.

ORIENTATION 2 : Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes.

L'évolution démographique défavorable que connaîtra la Mauricie risque d'exercer des pressions à la baisse sur l'accroissement de la richesse collective, d'où l'importance d'accroître la participation de la population en âge de travailler au marché du travail et à l'emploi. Le fait d'occuper un emploi demeure le principal moyen de réduire la pauvreté de façon durable.

Bien que plusieurs chômeurs soient relativement autonomes face à leur intégration au marché du travail, un nombre significatif d'entre eux risquent de voir la durée de leur chômage se prolonger et le coût s'alourdir en l'absence d'une intervention des services publics d'emploi. Emploi-Québec continue de mettre en œuvre les stratégies adaptées à la solution des problèmes de faible taux d'activité et de sous-emploi qui affectent plus particulièrement certains groupes, que les personnes de ces groupes soient prestataires de l'assurance-emploi, de l'assistance sociale ou encore, sans soutien public du revenu.

La stratégie « Tous pour l'emploi » offre l'occasion d'aller plus loin et de recentrer les actions d'Emploi-Québec vers les personnes qui ont besoin d'un accompagnement plus soutenu vers l'intégration et le maintien en emploi, particulièrement les personnes sous représentées sur le marché du travail, dont la clientèle des programmes de l'assistance sociale, les jeunes sous-scolarisés, les travailleurs expérimentés, les personnes immigrantes nouvellement arrivées ainsi que les personnes handicapées. Comme l'emploi représente le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie économique et sociale des personnes capables d'intégrer le marché du travail, Emploi-Québec renforcera ses interventions de mobilisation vers l'emploi auprès des clientèles des programmes d'assistance sociale.

De même, en raison des difficultés croissantes de recrutement, Emploi-Québec sera appelée à jouer un rôle de plus en plus important afin d'aider les entreprises à accueillir une main-d'œuvre provenant de bassins traditionnellement plus éloignés du marché du travail ou sous-utilisés.

ORIENTATION 3 : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements.

À l'instar du Québec, la Mauricie évolue depuis un certain temps dans un contexte de profondes mutations. Son marché du travail est aux prises, pour les entreprises de certains secteurs d'activité, avec des difficultés accrues de recrutement. Il doit également faire face à un important chômage et à un sous-emploi chronique chez certains groupes de personnes.

Les pressions à la hausse sur les conditions de travail, dont les salaires, occasionnées par la rareté grandissante de la main-d'œuvre, la vigueur de la devise canadienne par rapport au dollar américain et la compétition sans cesse grandissante des pays à faible coût de main-d'œuvre, sont autant d'éléments qui solliciteront la capacité des entreprises à s'adapter aux changements. Afin de maintenir et d'améliorer leur compétitivité, les entreprises devront chercher à accroître leur productivité.

Compte tenu du nombre important de postes à pourvoir d'ici 2021 et de la diminution de la main-d'œuvre disponible, l'un des défis auquel la Mauricie fait face consiste à ce que la main-d'oeuvre ait les qualifications demandées par les employeurs. L'adéquation entre la formation et l'emploi constitue donc un enjeu important puisque même si la main-d'œuvre disponible sera suffisante pour répondre aux besoins du marché du travail, l'appariement entre la main-d'œuvre et les postes vacants ne se fera pas sans difficulté et tous les acteurs auront leur part de responsabilités.

Emploi-Québec continue d'accompagner les entreprises dans leur quête d'une productivité accrue en intervenant sur la dimension liée à sa mission, soit le développement des compétences et la gestion des ressources humaines. Elle visera ainsi à favoriser la capacité d'adaptation de la main-d'œuvre et des entreprises aux changements, en soutenant notamment la formation, la mobilité de la main-d'œuvre et l'organisation du travail.

Avec la stratégie « Tous pour l'emploi », Emploi-Québec pourra compter sur la Commission des partenaires du marché du travail qui soutiendra davantage les entreprises dans leurs efforts de formation et de développement des compétences de la main-d'œuvre et qui offrira un soutien additionnel aux entreprises qui ouvriront leurs portes aux personnes en marge du marché du travail. Les priorités de la stratégie de mobilisation pour l'emploi rejoignent les objectifs de l'Initiative Investissement-compétences de la Commission qui vise à soutenir les entreprises dans leurs efforts de formation continue et de développement des compétences de la main-d'œuvre en emploi.

ORIENTATION 4 : Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière.

Emploi-Québec accorde une grande importance à la prévention de la dépendance à l'aide financière de dernier recours, à la gestion rigoureuse des programmes d'aide financière et à la mobilisation pour l'autonomie économique et l'inclusion sociale.

Le soutien financier des personnes démunies est donc au cœur des services de solidarité sociale d'Emploi-Québec. Celle-ci déploie des efforts continus pour favoriser l'inclusion sociale des prestataires d'une aide financière de dernier recours et les soutenir dans leurs démarches, avec l'aide des services publics d'emploi, en vue d'un retour sur le marché du travail.

La clientèle des programmes d'aide financière représente un bassin de main-d'œuvre permettant de répondre en partie au défi de rareté de main-d'oeuvre. Parmi ces personnes, plusieurs ont la capacité d'occuper un emploi si les obstacles auxquels elles font face sont levés. Les services de solidarité sociale sont appelés dans cette perspective à jouer un rôle encore plus significatif dans la mobilisation de cette clientèle vers l'emploi, notamment en repérant rapidement les personnes qui ont besoin d'aide pour intégrer le marché du travail et en mettant en place des mécanismes de suivi ainsi que de nouvelles approches proactives.

C'est en rejoignant cette clientèle souvent marginalisée et en soutenant le développement des compétences qu'Emploi-Québec contribuera à augmenter le taux d'emploi de ces personnes. Plusieurs initiatives prévues dans la Stratégie « Tous pour l'emploi » donneront l'impulsion nécessaire à Emploi-Québec pour renforcer les actions de mobilisation et d'accompagnement de cette clientèle, de manière à briser le cycle de la pauvreté, souvent intergénérationnel, dont sont victimes encore trop de personnes.

En outre, afin de poursuivre les efforts de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, le Québec s'est doté d'un second plan en la matière, le Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015 : *Le Québec mobilisé contre la pauvreté*[8], coordonné par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Il s'articule autour de quatre orientations :

- Revoir nos façons de faire et rapprocher les décisions des milieux locaux et régionaux;
- Valoriser le travail et favoriser l'autonomie des personnes;
- Soutenir le revenu des personnes défavorisées;
- Améliorer les conditions de vie des personnes et des familles à faible revenu.

ORIENTATION 5 : Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec

Soucieuse d'assurer un service de qualité à sa clientèle et consciente de l'importance de s'ajuster aux changements du marché du travail, Emploi-Québec continuera d'adapter et d'optimiser ses services pour répondre à l'évolution des besoins de sa clientèle. Ce projet de transformation organisationnelle se poursuivra pendant plusieurs années. La transformation s'appuiera sur les forces d'Emploi-Québec, soit la gestion sur une base partenariale, la gestion décentralisée de ses interventions, sa présence sur le territoire québécois et sa gestion par résultats. Elle passera par un changement majeur des façons de faire et du service à la clientèle.

Emploi-Québec reconnaît l'importance déterminante de la contribution du personnel à la réalisation de sa mission et à la prestation de services de qualité aux citoyennes et aux citoyens. Dans cette perspective, elle considère que

---

8 Voir : http://www.mess.gouv.qc.ca/plan-action/index.asp

l'efficacité et la qualité de ses services sont notamment dépendantes de l'état de santé des personnes qui y travaillent. À cet égard, Emploi-Québec accordera une attention particulière à ses ressources humaines, en mettant la santé des personnes au cœur de ses valeurs et ce, en continuité avec la démarche d'amélioration en santé et qualité de vie au travail ainsi que du respect de la politique cadre en matière de santé des personnes. Elle misera aussi sur la préservation de l'expertise développée au fil des ans en assurant le transfert des compétences. Ces actions sont d'autant plus nécessaires dans un contexte où les mouvements de personnel, amorcés au cours des dernières années, sont nombreux.

Stratégies régionales

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail a retenu dix stratégies régionales pour lever les obstacles liés aux sept enjeux régionaux; à celles-ci s'ajoutent quelques stratégies nationales dont la Mauricie tient également compte :

<u>En lien avec le soutien spécifique aux entreprises et à la relève d'entreprises :</u>

- Améliorer la connaissance des entreprises à l'égard des bassins de main-d'œuvre disponible;
- Inciter les entreprises à adopter de nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines en matière de recrutement, de valorisation, de rétention et de maintien de la main-d'œuvre, incluant la gestion de la diversité;
- Soutenir la relève d'entreprise;
- Encourager l'esprit entrepreneurial;

<u>En lien avec le soutien spécifique aux chercheurs d'emploi :</u>

- Stimuler la participation au marché du travail soit par le retour aux études, soit par l'intégration en emploi et qualifier la main-d'œuvre disponible en fonction des besoins des entreprises;
- Soutenir les efforts de formation et de qualification de la main-d'œuvre (avec ou sans emploi) en portant une attention particulière à la formation de base, qui constitue un déterminant important de la capacité à apprendre, à participer à la formation en entreprise, à s'adapter aux changements et à utiliser les nouvelles technologies;
- Favoriser l'intégration et le maintien en emploi des clientèles éloignées ou sous-représentées sur le plan de l'emploi, notamment les jeunes, les personnes handicapées, les travailleuses et travailleurs expérimentés, les membres des minorités visibles et les personnes immigrantes;

<u>En lien avec le soutien conjoint aux entreprises et aux chercheurs d'emploi :</u>

- Assurer une utilisation maximale des services de placement et d'information sur le marché du travail, plus particulièrement les services électroniques, par toutes les clientèles suffisamment autonomes (individus et entreprises);
- Fournir des efforts concertés pour accroître la productivité de la main-d'œuvre, notamment par la qualification et le développement des compétences;
- Améliorer la connaissance du marché du travail notamment à l'égard des emplois à combler;

En lien avec le soutien au développement socioéconomique :

- Fournir des efforts concertés pour soutenir la création d'emplois;
- Assurer la veille de l'évolution du marché du travail, en collaboration avec les partenaires et apporter les ajustements nécessaires à l'offre de service;

En lien avec la prestation de services d'Emploi-Québec :

- Poursuivre les travaux visant à accroître l'efficience et l'efficacité de la prestation de services publics d'emploi, particulièrement en ajustant l'offre de service aux besoins émergents de la clientèle et du marché du travail.

Actions principales 2013-2014

Emploi-Québec souscrit à la nouvelle stratégie gouvernementale *Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires*. En collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) et les partenaires socioéconomiques, Emploi-Québec mettra en œuvre les mesures de cette nouvelle Stratégie et les actions prévues pour l'année 2013-2014 :

1. Soutien spécifique aux entreprises et à la relève d'entreprises :

- Accroître le nombre d'entreprises intéressées par le développement de meilleures pratiques en gestion des ressources humaines (GRH) soit par la sensibilisation et l'accompagnement;
- Participer aux actions entrepreneuriales des différentes tables existantes et soutenir les participants dans la réussite de leur parcours;
- Concourir à la réalisation des activités du projet « Accessibilité et développement des compétences des employeurs pour l'embauche des personnes handicapées » dans le cadre de la stratégie d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées jusqu'à sa fin, le 31 août 2013;
- Contribuer à la mise en œuvre d'une stratégie visant à accroître l'investissement des entreprises dans le développement des compétences de leur main-d'œuvre par la formation, notamment dans le cadre d'Investissement-compétences;
- Collaborer à assurer une cohésion avec les différents partenaires pour sensibiliser et soutenir les entreprises dans la préparation de leur relève;

2. Soutien spécifique aux chercheurs d'emploi :

- Référer la clientèle selon le besoin, en matière d'alphabétisation, de formation générale et de formation professionnelle ou technique offrant des perspectives d'emploi favorables et acceptables;
- Faire évoluer les services offerts par les ressources externes en fonction des orientations de la nouvelle stratégie « Tous pour l'emploi »;
- Intervenir auprès des clientèles sous-représentées sur le marché du travail afin de prévenir leur entrée au programme d'assistance sociale et renforcer l'intervention auprès de la clientèle présentant un potentiel d'intégration en emploi à court terme, pour favoriser une sortie plus rapide des programmes d'assistance sociale;

3. Soutien conjoint aux entreprises et aux chercheurs d'emploi :

- Mettre en œuvre une stratégie régionale concertée pour contrer les difficultés de recrutement dans certains programmes;
- Collaborer au « Projet Éducation-Santé-Emploi » visant à réduire l'écart entre l'offre de formation et les besoins de main-d'oeuvre en santé et services sociaux;
- Soutenir dans leur démarche les chercheurs d'emploi et les entreprises qui souhaitent participer au projet « Le Nord pour tous »;
- Recenser les entreprises de la Mauricie qui offrent des milieux de stage afin de bonifier le Répertoire des établissements;

4. Soutien au développement socioéconomique :

- Participer à l'élaboration de la nouvelle stratégie régionale « Attraction, rétention Mauricie »;
- Optimiser le Répertoire des établissements de la Mauricie et favoriser son utilisation comme outil de développement économique pour Emploi-Québec et ses partenaires;
- Contribuer à la diversification de l'économie et de l'emploi en apportant un soutien aux entreprises;

5. Soutien spécifique à la clientèle des programmes d'assistance sociale :

- Assurer un service efficace et efficient dans le cadre de l'adaptation de la prestation de services;
- Faire évoluer l'offre de service en accompagnement social en fonction des nouveaux modes de prestation de services.

Ressources allouées

Les ressources au service des individus et des entreprises

Pour offrir les services publics d'emploi, Emploi-Québec Mauricie dispose d'un budget d'intervention annuel établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois. Conformément à son mode de gestion, les attentes régionales de résultats liés aux services d'emploi sont convenues en tenant compte du budget accordé. Emploi-Québec compte également un budget de transfert pour assurer le versement de l'aide financière de dernier recours, conformément aux programmes d'assistance sociale, ainsi que pour offrir des programmes spécifiques liés aux services de solidarité sociale.

Services publics d'emploi

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail est utilisé pour financer les mesures actives des services publics d'emploi. Ce budget s'élève à 26,1 millions de dollars pour l'année 2013-2014.

Le budget 2013-2014 de la région comprend des crédits de 20,4 millions de dollars en vertu de l'Entente Canada–Québec relative au marché du travail (ECQ). Ce budget doit être utilisé pour l'aide aux participantes et aux participants de l'assurance-emploi ainsi que pour les entreprises. À cela s'ajoute un montant de 5,7 millions de dollars en provenance des Fonds du Québec et est destiné aux participantes et aux participants de l'assistance sociale, ainsi qu'aux personnes sans soutien du revenu.

Le modèle de répartition du budget d'intervention distribué en début d'année aux centres locaux d'emploi (CLE) tient compte pour chacun des territoires du volume de prestataires de l'aide financière de dernier recours, du volume de prestataires de l'assurance-emploi et du nombre d'entreprises de moins de 200 employés.

Services de solidarité sociale

Le budget de transfert dont disposent les services de solidarité sociale en Mauricie est estimé à 137 millions de dollars. Il s'agit essentiellement d'une enveloppe centrale dont les dépenses sont administrées régionalement en fonction des prestations auxquelles les ménages ou les individus ont droit en vertu de la *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* et de son règlement d'application.

Cibles

Indicateurs	Shawinigan	Trois-Rivières	Louiseville	La Tuque	Sainte-Thècle	Sainte-Geneviève	Régional
Services publics d'emploi							
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	3 494	5 719	1 238	686	730	497	12 364
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 819	2 978	645	357	380	259	6 438
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale	1 245	2 181	350	196	147	81	4 200
Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	518	908	146	82	61	34	1 749
Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	1 841	2 947	695	382	434	306	6 605
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	718	1 150	271	149	169	120	2 577
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	69	179	70	29	30	31	408

Indicateurs	Shawinigan	Trois-Rivières	Louiseville	La Tuque	Sainte-Thècle	Sainte-Geneviève	Régional
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du CDRCMO	45	119	41	11	12	16	244
Cible commune aux deux services							
Sorties convergées de l'aide financière de dernier recours							3 186
Services de solidarité sociale							
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes à l'attribution initiale en jours ouvrables							10
Pourcentage des décisions modifiées à la suite d'une demande de révision							21 %

Mise à jour : avril 2013

Membres du CRPMT

Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail

MEMBRES REPRÉSENTANT LA MAIN-D'OEUVRE	MEMBRES REPRÉSENTANT LES ENTREPRISES	AUTRES MEMBRES
DESCHÊNES, Luc Représentant national Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier	**MASSICOTTE, André** Directeur général Massibec	**TREMBLAY, Raymond-Robert** Directeur général Cégep de Trois-Rivières
DUGAS, Loraine Vice-présidente Conseil central du Cœur-du-Québec - CSN	**BERGERON, Marie-Josée** Directrice générale Chemise Empire	**TARDIF, Marie-Josée** Coordonnatrice COMSEP
CARON, Martin Président Fédération de l'Union des Producteurs Agricoles de la Mauricie	**DAMPHOUSSE, Guy** Pharmacien-propriétaire Pharmacie Dulong et Damphousse	**TREMBLAY, Allain** Directeur SEMO Mauricie, Service Externe de Main-d'oeuvre
DUPONT, Michel Conseiller régional Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec	**HARDY, Réjean** Président fondateur Hardy Filtration inc.	**GINGRAS, André** Directeur général Collège Shawinigan
LAVERGNE, Paul Président Conseil central du Cœur-du-Québec - CSN	**COULOMBE, Gérard** Consultant	**DOYON, Sophie** Agente de développement Formation conseil Mauricie
COURNOYER, Bernard Conseiller syndical Centrale des syndicats démocratiques	**MILETTE, Sophie** Directrice des ressources humaines Portes Milette	**LAMPRON, Denis** Directeur des services de l'éducation des adultes, de la formation professionnelle et des services aux entreprises Commission scolaire de l'Énergie
RICARD, Robert Directeur régional Emploi-Québec Mauricie	**PÉPIN, Claire** Directrice Direction du partenariat, de la planification et de l'information sur le marché du travail Emploi-Québec Mauricie	Observateur **SAVARD, Christian** Directeur général Conférence régionale des élus de la Mauricie

Membre désigné représentant le MDEIE	Membre désigné représentant le MELS	Membre désigné représentant le MAMROT	Membre désignée représentant le MICC
HÉBERT, Denis Directeur régional Ministère des Finances et de l'Économie	**GAUDET, Carole** Directrice régionale Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport	**ROBERT, Pierre** Directeur régional Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du Territoire	**LUSSIER, Chantal** Directrice régionale Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

Mise à jour : février 2013

Liste des CLE

Direction régionale
225, rue des Forges, 5e étage
Trois-Rivières (Québec) G9A 5Z5
Tél. : (819) 371-4945 ou 1 800 567-7959
Téléc. : (819) 371-6509

Centre régional administratif de la Mauricie 165, boul. Sainte-Madeleine, bureau 4 Trois-Rivières (Québec) G8T 3L7 Tél. : (819) 371-6542 ou 1 866 321-5318 Téléc. : (819) 694-4611	401, 5e Avenue, bureau 01 (rez-de-chaussée) Grand-Mère (Québec) G9T 2M3 Tél. : (819) 538-0762 ou 1 800 263-9829 Téléc. : (819) 533-4985
CLE de Sainte-Geneviève-de-Bastican 213, rue de l'Église Sainte-Geneviève-de-Bastican (Québec) G0X 2R0 Tél. : (418) 362-2850 ou 1 877 833-3224 Téléc. : (418) 362-2462	CLE de Sainte-Thècle 301, rue Saint-Jacques, bureau 101 Sainte-Thècle (Québec) G0X 3G0 Tél. : (418) 289-2405 ou 1 877 314-8152 Téléc. : (418) 289-3261
CLE de La Tuque 655, rue Desbiens La Tuque (Québec) G9X 4G9 Tél. : (819) 523-9541 ou 1 800 567-4449 Télé : (819) 523-9823	CLE de Shawinigan 212, 6e Rue, bureau 1.17 Shawinigan (Québec) G9N 8M5 Tél. : (819) 536-2601 ou 1 800 663-3059 Téléc. : (819) 536-0854
CLE de Louiseville 511, avenue Marcel Louiseville (Québec) J5V 1N1 Tél. : (819) 228-9465 ou 1 800 567-7635 Téléc. : (819) 228-8893	CLE de Trois-Rivières 225, rue des Forges, RC, bureau 101 Trois-Rivières (Québec) G9A 6N4 Tél. : (819) 371-6880 ou 1 800 668-6538 Téléc. : (819) 371-6875

Emploi
et Solidarité sociale
Québec